BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir yang menggambarkan penilain dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti , pengalaman kerja dan kesetiaan pada perusahaan dinilai kurang.
2. kepemimpinan di CV.Sailan Industries adalah cukup Yang artinya karyawan sudah merasa cukup puas dengan kepemimpinan yang ada saat ini, akan tetapi kepuasan karyawan sepenuhnya belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja karyawan .
3. Stres kerja pada karyawan di CV.Sailan Industries adalah sedang yang artinya tingkat stress di lingkungan perusahaan masih perlu di kelola dengan baik , baik secara personal maupun kelompok, hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang persentasenya paling rendah yaitu indikator mudah membatalkan janji dengan orang lain.
4. Prestasi kerja pada karyawan di CV.Sailan Industries adalah cukup yang artinya karyawan sudah merasa cukup puas, namun prestasi kerja dirasakan karyawan belum sepenuhnya optimal , hal tersebut dapat

terlihat ada salah satu indicator dengan persenatse terendah yaitu indikator sikap.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries dengan kontribusi pengaruh besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Pengembangan karir .
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industriesdengan kontribusi pengaruh besar di pengaruhi faktor dari luar kepemimpinan.
7. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries dengan kontribusi pengaruh besar di pengaruhi faktor dari luar stress kerja.
8. Pengembangan Karir , kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi karyawan di CV.Sailan Industries .

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Pengembangan karir, kepemimpinan dan stress kerja terhadap prestasi kerja (suatu studi kasus di CV.Sailan Insutries) sebagai berikut :

1. Melihat hasil penelitian Pengembangan karir di CV.Sailan Industries, didapati bahwa penilain dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti , pengalaman kerja dan kesetiaan pada perusahaan dinilai kurang, maka dengan itu penulis menyarankan kepada CV.Sailan Industries agar perlu menetapkan aturan dan pedoman tentang pengembangan karir yang jelas dan implementasikan secara benar terhadap seluruh karyawan.selain itu perlu adanya keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir dan memebrikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing masing sehingga para karyawan mengetahui potensinya yang perlu dikembangkang dan kelemahan yang perlu diatasi.

2. Melihat hasil penelitian Kepemimpinan di CV.Sailan Industries, didapati bahwa kepemimpinan di CV.sailan Industries sudah cukup ,maka dengan itu penulis menyarankan kepada CV.Sailan Industries hal itu sebaiknya dipertahankan dan untuk lebih meningkatkannya sebaiknya pemimpin dapat berprilaku sebagai pemimpin yang dalam kepemimpinannya dapat lebih memotivasi , sebab masih terdapat

masalah pada kepuasan kerja karyawan , sebaiknya pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri sehingga terjadi sinkronisasi dan sejalan dengan apa yang dicita citakan perusahan.

3. Melihat hasil penelitian stress kerja di CV.Sailan Industries, didapati bahwa stress kerja di CV.Sailan adalah sedang,walaupun stress kerja seringkali dikonotasikan memberikan pengaruh negatif , namun ada kalanya tingkat stres dapat memacu peningkatan kontribusi karyawannya terhadap perusahaan. Namun ketika tingkat stres kerja terus meningkat pada tahapan berkelanjutan , maka akan menurunkan kontribusi karyawan itu sendiri terhadap perusahaan , terkait hal itu tingkat stress yang tinggi terkait permasalahan yang terjadi pada tingkat sulit berkosentrasi dalam bekerja ,sulit membuat keputusan prestasi kerja menurun , mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji dengan orang lain ,mendiamkan orang lain.kecenderungan mengarah pada perbedaan nilai yang dimiliki perusahaan dan karyawan yang cenderung menidentifikasikan berada pada kategori sedang. maka dengan itu penulis menyarankan kepada CV.Sailan Industries harus dicarikan solusinya.solusinya dengan mempertegas pembagian tugas dan kewajiban dari para karyawan dalam menjalankan perannya dalam perusahaan , selain itu perusahaan perlu mensosialisasikan nilai nilai oorganisasi pada para karyawannya.

4. Melihat hasil penelitian prestasi kerja di CV.Sailan Industries, didapati bahwa prestasi kerja di CV.Sailan adalah cukup.maka dengan itu penulis menyarankan kepada CV.Sailan Industries hal itu sebaiknya dipertahankan dan disempurnakan lagi atau ditingkatkan lagi dengan mengkomunikasikan standar–standar penilian prestasi kerja agar para karyawan termotivasi melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan .dan juga sikap karyawan yang perlu dibina dan diarahkan sesuia dengan apa yang telah dicita-citakan perusahaan.